

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEWAH
INDAH JAYA - BINJAI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BEBY SILVYA

1505161027

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

ABSTRAK

BEBY SILVYA NPM 1505161027. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi, selain agar tujuan organisasi dapat mencapai dengan optimal, dan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan karyawan dalam dunia kerja. Tingkat pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti: disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir, kemampuan, pimpinan, lingkungan kerja lain-lain. Dalam penelitian ini tidak semua faktor akan diteliti, tetapi hanya difokuskan pada pelaksanaan disiplin kerja dan motivasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai

Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Mewah Indah Jaya - Binjai pada bagian SDM yang berjumlah 42 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 42 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatNya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama dan teristimewa untuk Ayahanda **Alm. Sumardi** dan Ibunda **Juriani**

tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis. Penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syariffudin, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis

yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

8. Buat seluruh mahasiswa/mahasiswi manajemen sumber daya manusia yang telah sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi.
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Maret 2019

BEBY SILVYA
1505161027

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Arti Penting dan Penilaian Kinerja	9
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
d. Indikator-Indikator Kinerja.	14
2. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin Kerja	17
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
d. Pendekatan Disiplin Kerja	22
e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	24

3. Motivasi	25
a. Pengertian Motivasi	25
b. Aspek dan Tujuan Motivasi	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	29
d. Indikator-Indikator Motivasi.....	34
B. Kerangka Konseptual.....	35
C. Hipotesis	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	40
B. Defenisi Operasional.....	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Hasil Penelitian	53
2. Identitas Responden	53
a. Jenis Kelamin Responden	53
3. Persentase Jawaban Responden	54
4. Model Regresi	58
a. Uji Asumsi Klasik.....	58
b. Regresi Linier Berganda	62
c. Pengujian Hipotesis.....	63

d. Koefisien Determinasi (R- Square).....	67
B. Pembahasan	68
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	41
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja	41
Tabel III.3 Indikator Motivasi.....	42
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	43
Tabel III.5 Skala Likert.....	44
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel.....	46
Tabel III.7 Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel IV.2 Kriteria Jawaban Responden	54
Tabel IV.3 Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan	60
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja	54
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Motivasi.....	55
Tabel IV.6 Hasil Uji Multikolinaritas.....	60
Tabel IV.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel IV.8 Hasil Uji Statistik (t) Parsial.....	64
Tabel IV.9 Hasil Uji Simultan (Uji –F)	66
Tabel IV.10 Hasil Uji Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar II.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	38
Gambar III.1 Kurva Normal Uji t	51
Gambar III.2 Kurva Normal Uji f	52
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	59
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada pegawai yang dapat mengakibatkan adanya dorongan kepada para pegawai untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan perusahaan serta melakukan pengawasan langsung melalui sistem evaluasi agar hasil pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan serta mengurangi adanya penyimpangan dan kekeliruan.

Kebutuhan sumberdaya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada pegawai dapat dicapai. Dalam rangka peningkatan perusahaan diperlukan keberhasilan pada tiap-tiap bidang penting yang berpengaruh dalam keberhasilan. Motivasi dan disiplin kerja pegawai yang tinggi serta didukung dengan pengawasan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek

kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pimpinan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi dan kinerja dari para pegawainya karena dengan motivasi yang tinggi sangat penting artinya agar pegawai dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh

motivasi yang mendorongnya. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. (Hasibuan, 2007, hal.95)

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin kerja pegawai. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin kerja tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin kerja yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya. Ciri utama dari disiplin kerja adalah adanya keteraturan dan ketertiban.

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2009, hal.825).

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Disiplin kerja dan motivasi adalah dua faktor yang sangat

berhubungan dengan kinerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dan motivasi yang sering diberikan akan membuat para karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa karyawan harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang kinerja yang tinggi, dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya.

Karena disiplin kerja dan motivasi dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang

disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Berdasarkan uraian diatas, penuliskj menarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi disiplin kerja dan motivasi yang diberikan suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul , **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu :

1. Adanya penurunan kinerja beberapa karyawan, terlihat dari masih adanya beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda.
2. Masih adanya karyawan yang datang terlambat, Seperti keterlambatan dalam jam masuk kerja dan absensi kehadiran sehingga kedisiplinan masih rendah.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan terlihat dari karyawan yang tidak mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan biaya serta pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah disiplin kerja dan motivasi serta kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai, dan penelitian ini juga dibatasi pada karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai.

- c. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis apakah ada disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah untuk :

- a. Manfaat Praktis, memberikan masukan dan saran kepada pihak PT Mewah Indah Jaya - Binjai untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat Teoritis, sebagai wahana melatih dan menulis serta berpikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya dimasa-masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Wirawan (2009, hal.5) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) “Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Rivai (2009, hal.604), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2013, hal.7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Berdasarkan definisi di atas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

b. Arti Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009, hal.548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan, salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil

penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kinerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Menurut Rivai (2009, hal.551) tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk memberikan kenaikan gaji secara berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong prtanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan dalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi.
- 7) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 8) Meningkatkan etos kerja.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karir selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.

- 11) Sebagai salah satu informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan seleksi.
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji ~ upah ~ insentif ~ kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutman, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantar fungsi-fungsi SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Siagian (2008, hal. 223-224) menjelaskan bahwa: “Bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM”.

Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mengkunegara (2013, hal.67) dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan.
- 2) Faktor Motivasi.

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowladge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Anoraga (2009, hal. 178-179) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Pengawasan
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan dan sistem kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal. 11) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Individu
- 2) Faktor Dukungan Organisasi
- 3) Faktor Psikologis

d. Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Mathis dan Jackson (2009, hal.78) menyatakan yaitu:

1) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran

2) Kuantitas Pekerjaan.

Kualitas pekerjaan meliputi : kontribusi terhadap pekerjaan dan volume keluaran.

3) Jangka waktu

Jangka waktu meliputi: ketepatan waktu dan memiliki inisiatif dalam bekerja.

4) Kehadiran ditempat kerja.

Kehadiran ditempat kerja meliputi: ketepatan waktu absensi.

5) Sikap Kooferatip.

Sikap kooferatip meliputi: hubungan kerjasama antara pegawai dan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) ada beberapa indikator kinerja antara lain:

1) Kualitas kerja

2) Kuantitas kerja

3) Keandalan

4) Sikap

Indikator-Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Maka dengan demikian, bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan

seorang karyawan, jangka waktu yang meliputi seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, kedisiplinan kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif dimn dilihat dari kerja sama yang dilakukan setiap karyawan.

2. Disiplin kerja

a. Penegertian Disiplin kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Siagian (2009,hal. 305): Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Davis dalam Mangkunegara (2011, hal.129) menyatakan: "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Selanjutnya Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal.87), disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin kerja hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin kerja

Menurut Siagian (2009, hal. 305) disiplin memiliki arti penting untuk: mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sutrisno (2009, hal.87) Menyatakan “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut”. Dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang

kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut Sutrisno (2009, hal.87) tujuan utama disiplin kerja adalah:

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi
- 2) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
- 3) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan.
- 4) Didisiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Sirait (2008, hal.11) menyatakan bahwa: “tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri. selain itu juga supaya dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Dengan demikian disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok dan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebaisaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin,

baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin kerja yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno (2009, hal.89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3) Tidak adanya aturan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Tidak adanya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Siswanto (2015, hal. 291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor disiplin adalah:

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 194), kedisiplinan seseorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

d. Pendekatan disiplin kerja

Mangkunegara (2011, hal.130) ada tiga pendekatan disiplin kerja yaitu pendekatan disiplin kerja modern, disiplin kerja dengan tradisi, dan disiplin kerja bertujuan.

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini beransumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kasalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini beransumsi:

- a) Disiplinan dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlakukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan beransumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

e. Indikator-Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2007, hal.194), indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan .
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Wahyuningrum dalam penelitiannya (2008, hal.70) adapun indikator – indikator dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat ketepatan waktu
 - a) Disiplin pada jam kehadiran di kantor.
 - b) Disiplin saat jam kerja.
 - c) Disiplin pada jam pulang kantor.
 - d) Tingkat Penyelesaian pekerjaan.
- 2) Tingkat kepatuhan pada peraturan.
 - a) Ketaatan pada peraturan kerja
 - b) Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

Sedangkan menurut Agustini (2011, hal. 73) menjelaskan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

- 1) Tingkat Kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Ketaatan Terhadap Atasan
Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 3) Kesadaran Kerja
Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
- 4) Tanggung Jawab
Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk

memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian beberapa motivasi antara lain:

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak.

Menurut Hasibuan (2007, hal.92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Samsudin (2010, hal. 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Rivai (2009, hal.837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Hasibuan (2010, hal.96) kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Wibowo (2013, hal.96) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

b. Aspek dan Tujuan Motivasi

Aspek motivasi dikenal aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Aspek aktif/dinamis: motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek pasif/statis: motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis, yaitu.

- 1) Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
- 2) Aspek motivasi statis adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkan tersebut.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 97) ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013, 17-18) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Edy Sutrisno (2009, hal.116) menjelaskan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh

uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 13-17) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh yaitu:

- 1) Promosi, Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- 2) Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

- 4) Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
- 5) Tanggung Jawab Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 6) Pengakuan Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.
- 7) Keberhasilan dalam Bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam

perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Kadarisman (2012, hal. 296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors).

- 1) Kematangan Pribadi
- 2) Tingkat Pendidikan
- 3) Keinginan dan Harapan Pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Kelelahan dan Kebosanan
- 6) Kepuasan Kerja

d. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal.111) indikator motivasi karyawan yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Wibowo (2013, hal.110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

B. Kerangka Konseptual

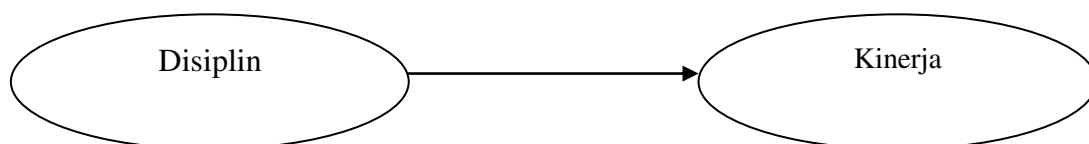
1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan mentaati segala norma- norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan .

Sutrisno (2009, hal.87) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan”.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”, menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Sedangkan penelitian Fuzi Waliyul Mujtahidin (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pegawai pada Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab.Tasikmalaya.



Gambar II.1
Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

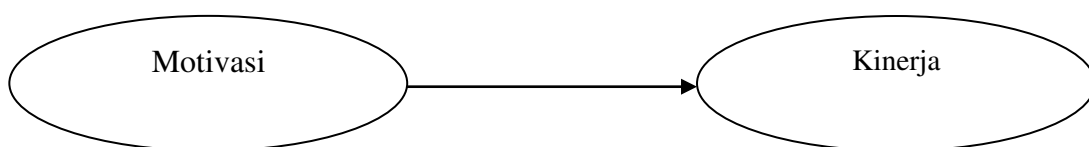
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus berusaha menggerakkan karyawan agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa

diberikan pimpinan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

Sutrisno (2009, hal.110) Menyatakan “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan tujuan perusahaan”.

Berdasarkan hasil penelitian Mawarni Marpaung (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menyimpulkan bahwa: “motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto”. Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



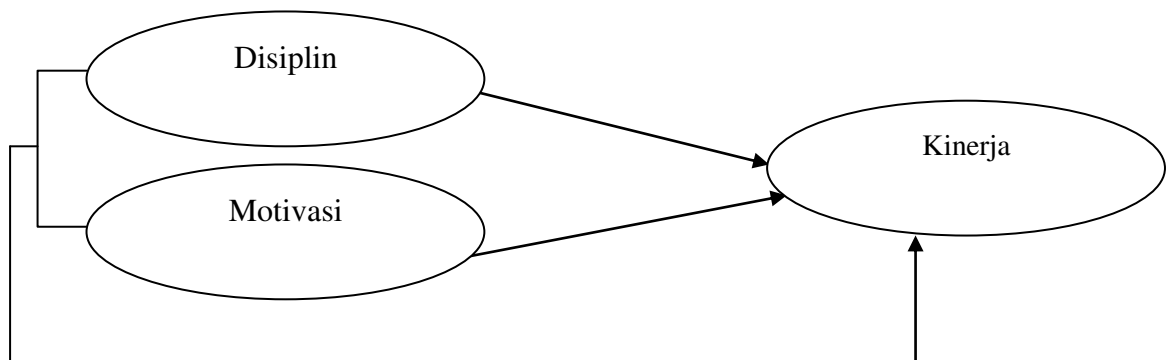
Gambar II.2
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Mawarni Marpaung (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menyimpulkan bahwa: “motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto”. Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar II.3
Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai.

H2 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai.

H3 : Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mewah Indah Jaya - Binjai.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016, hal. 55) Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai . Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur.

B. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) adalah:

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Keandalan
4.	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2013, hal.75)

2. Disiplin kerja (Variabel X₁)

Menurut Edy (2009, hal.87) disiplin kerja adalah sebagai suatu ketekunan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap perusahaan. Adapun disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup ketepatan waktu hadir, saat jam kerja pulang kerja dan penyelesaian pekerjaan. Maka disiplin kerja kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator Disiplin Kerja menurut Agustini (2011, hal. 37) adalah:

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Tingkat Kehadiran
2.	Ketaatan atas atasan
3.	Kesadaran kerja
4.	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

3. Motivasi (variable X₂)

Menurut Edy (2009, hal.95) Motivasi adalah mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perkantoran. Adapun motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup kerja keras, orientasi masa depan, cita-

cita, orientasi tugas, usaha untuk maju dengan ketekunan, rekan kerja yang dipilih serta memaksimalkan waktu yang dimiliki.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator Motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) adalah:

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Tingkat Cita-cita yang Tinggi
4.	Orientasi Tugas/Sasaran
5.	Usaha untuk Maju
6.	Ketekunan
7.	Rekan kerja yang dipilih
8.	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal.111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah PT Mewah Indah Jaya - Binjai

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini di rencanakan dari November 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Nov 2018				Des2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Riset awal		■																		
3	Pembuatan proposal			■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal						■	■	■												
5	Seminar Proposal								■	■	■										
6	Riset										■	■	■								
7	Penyusunan Sekripsi												■	■	■	■					
8	Bimbingan Sekripsi															■	■	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Mudrajat Kuncoro (2013, hal. 103) : “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap berupa orang dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mewah Indah Jaya – Binjai pada bagian SDM sebanyak 42 orang.

2. Sampel

Menurut Mudrajat Kuncoro (2013, hal. 103) : “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi.” Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2012, hal. 122) adalah: “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit

(terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan PT Mewah Indah Jaya – Binjai pada bagian SDM sebanyak 42 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui Quisioner (Angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada pelanggan PT. Hijrah Tour Travel dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Skor
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang Setuju (KS)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitungbahan pengujian Uji

validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Sugiyono (2016, hal 128), untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka nilai *hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan nilai *tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Sugiyono (2016, hal. 183), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t table*. Jika *t hitung* lebih besar dari *t table* nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila

nilai *sig* (2 tailed) ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig* (2 tailed) ≥ 0.05 , maka butir instrument tidak valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel

Item Pernyataan	NilaiKorelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.535	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.501	0.001 < 0,05	Valid
	Y3	0.627	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.755	0.030 < 0,05	Valid
	Y5	0.551	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.599	0.027 < 0,05	Valid
	Y7	0.444	0.003 < 0,05	Valid
	Y8	0.495	0.001 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1	0.435	0.004 < 0,05	Valid
	X2	0.577	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.688	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.698	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.435	0.004 < 0,05	Valid
	X6	0.577	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.688	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.407	0.007 < 0,05	Valid
Motivasi (X2)	X1	0.625	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.579	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.401	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.455	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.658	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.658	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.678	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.721	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Pengolahan 2019

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,60 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016 hal.132)

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas intrsumen
 $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Kriteria pengujiannya :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III.7
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.649	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0.694		Reliabel
Motivasi (X2)	0.654		Reliabel

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Sumber: Sugiono (2016, hal. 230)

Dimana:

Y	= Kepuasan Pelanggan
α	= Konstanta
b_1, b_2	= Besaran koefisien Regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Pengaruh Kualitas Pelayanan
X_2	= Pengaruh Promosi
ϵ	= <i>error of term</i>

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/ tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ sama dengan $\text{VIF} > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian baik secara parsial maupun simultan maka dilakukan uji, sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciences*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signficane level tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana:

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

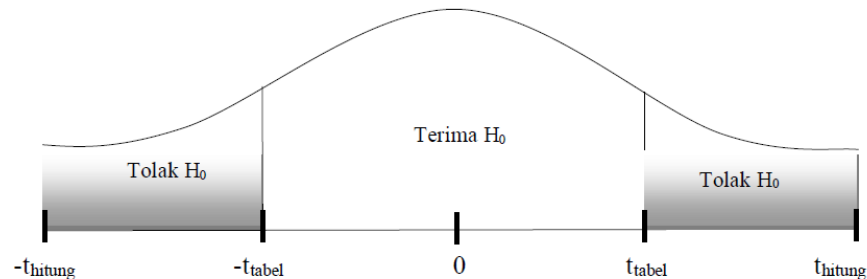
adapun tempat pengujiannya sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima apabila $t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah

1. Jika $t_{\text{table}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

2. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.



Gambar III.1 Kurva Normal Uji t

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata. 0,05 ($\alpha = 5\%$)

$$F_h = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber Sugiyono (2016, hal.240)

Keterangan:

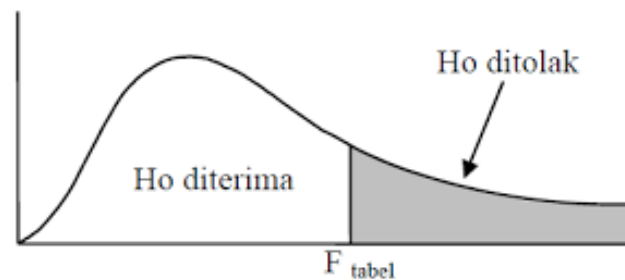
- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- N = jumlah sampel
- R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria pengujian:

- i. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- ii. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.
- b) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.



Gambar III.2 Kurva Normal Uji f

4. Koefisien Determinasi (D)

Guna menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100 % = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 42 karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai pada bagian SDM sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	28	66,7	66,7	66,7
	WANITA	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 28 (66.7%) orang pria dan 14 (33.3%) orang wanita. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.2
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.3
Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Kualitas Kerja					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	9 orang (21,4%)	24 orang (57,1%)	8 orang (19%)	1 orang (2,4%)	0%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	10 orang (23,8%)	22 orang (52,4%)	8 orang (19%)	2 orang (4,8%)	0%
	Kuantitas Kerja					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	3 orang (7,1%)	30 orang (71,4%)	9 orang (21,4%)	0%	0%
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan	3 orang (7,1%)	24 orang (57,1%)	9 orang (21,4%)	6 orang (14,3%)	0%
	Keandalan					
5	Saya selalu mengerjakan tugas	2 orang	26 orang	10 orang	4 orang	0%

	dengan tepat waktu	(4,8%)	(61,9%)	(23,8%)	(9,5%)	
6	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/tim)	4 orang (9,5%)	23 orang (54,8%)	12 orang (28,6%)	3 orang (7,1%)	0%
	Sikap					
7	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	18 orang (42,9%)	10 orang (23,8%)	12 orang (28,6%)	0%	2 orang (4,8%)
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	15 orang (35,7%)	8 orang (19%)	10 orang (23,8%)	9 orang (21,4%)	0%

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya- Binjai.

Tabel IV.4
Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Tingkat Kehadiran					
1	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya	2 orang (4,8%)	26 orang (61,9%)	10 orang (23,8%)	4 orang (9,5%)	0%
2	saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor	4 orang (9,5%)	23 orang (54,8%)	12 orang (28,6%)	3 orang (7,1%)	0%
	Ketaatan pada Atasan					
3	saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang	18 orang (42,9%)	10 orang (23,8%)	12 orang (28,6)	0%	2 orang (4,8%)

	berlaku					
4	saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan	15 orang (35,7%)	8 orang (19%)	10 orang (23,8%)	9 orang (21,4%)	0%
	Kesadaran Bekerja					
5	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja	2 orang (4,8%)	26 orang (61,9%)	10 orang (23,8%)	4 orang (9,5%)	0%
6	Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya	4 orang (9,5%)	23 orang (54,8%)	12 orang (28,6%)	3 orang (7,1%)	0%
	Tanggung Jawab					
7	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	18 orang (42,9%)	10 orang (23,8%)	12 orang (28,6)	0%	2 orang (4,8%)
8	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	18 orang (42,9%)	12 orang (28,6%)	9 orang (21,4%)	1 orang (2,4%)	2 orang (4,8%)

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya- Binjai.

Tabel IV.5
Persentase Jawaban Responden Motivasi

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Kerja Keras					
1	Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di kantor	2 orang (4,8%)	26 orang (61,9%)	10 orang (23,8%)	4 orang (9,5%)	0%
	Orientasi Masa Depan					
2	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan	4 orang (9,5%)	23 orang (54,8%)	12 orang (28,6%)	3 orang (7,1%)	0%
	Tingkat Cita-cita yang Tinggi					
3	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk menggapai cita-cita saya	18 orang (42,9%)	10 orang (23,8%)	12 orang (28,6%)	0%	2 orang (4,8%)
	Orientasi Tugas/Sasaran					
4	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan	18 orang (42,9%)	12 orang (28,6%)	9 orang (21,4%)	1 orang (2,4%)	2 orang (4,8%)
	Usaha untuk Maju					
5	Saya selalu berusaha bekerja lebih baik untuk memajukan perusahaan	10 orang (23,8%)	22 orang (52,4%)	8 orang (19%)	2 orang (4,8%)	0%
	Ketekunan					
6	Saya selalu bersungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi	10 orang (23,8%)	22 orang (52,4%)	8 orang (19%)	2 orang (4,8%)	0%
	Rekan kerja yang dipilih					
7	Saya memiliki rekan kerja yang selalu kompak dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi	3 orang (7,1%)	30 orang (71,4%)	9 orang (21,4%)	0%	0%
	Pemanfaatan waktu					
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	3 orang (7,1%)	24 orang (57,1%)	9 orang (21,4%)	6 orang (14,3%)	0%

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya- Binjai.

4. Model Regressi

a. Uji asumsi klasik

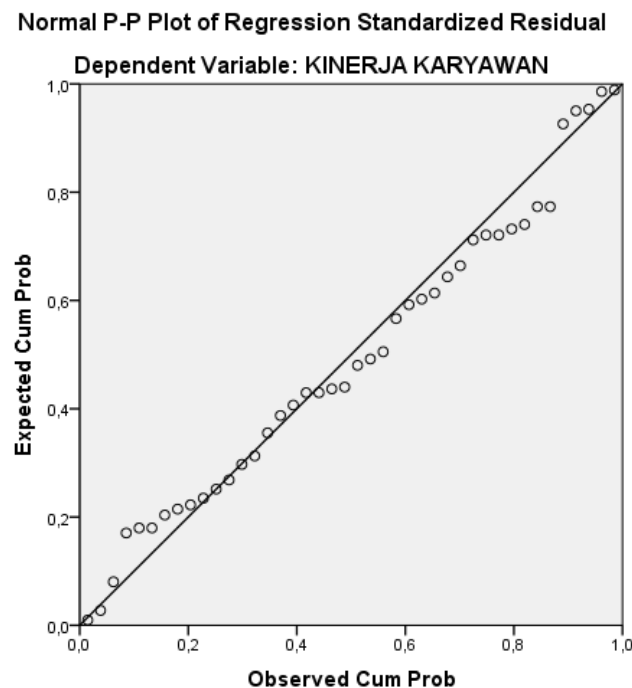
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Pengolahan 2019

Dilihat dari gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel terikat (Y) dan variabel bebasnya (X1 dan X2) memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA	,485	2,061
	MOTIVASI	,485	2,061
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : Data Pengolahan 2019

Berdasarkan tabel IV.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 2.061 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 2.061. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,485 dan motivasi (X_2) sebesar 0.485. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

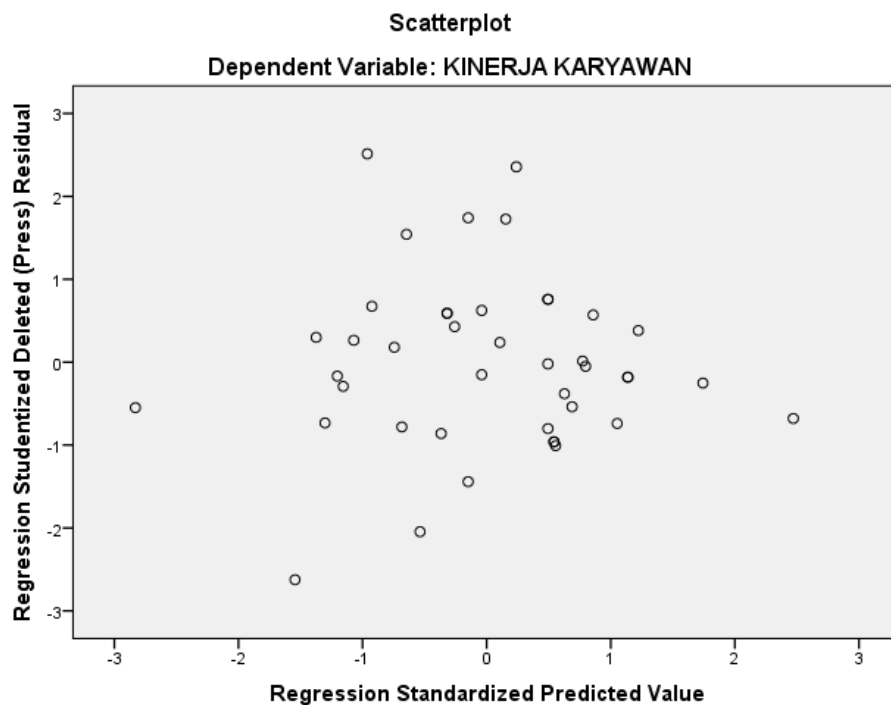
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Pengolahan 2019

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.7
Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,136	1,744		,652	,519
	DISIPLIN KERJA	,291	,068	,340	4,267	,000
	MOTIVASI	,665	,080	,664	8,330	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel IV.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1.136
- 2) Disiplin Kerja = 0,291
- 3) Motivasi = 0,665

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,136 + 0,291_1 - 0,665_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1,136 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya akan meningkat.

- 2) β_1 sebesar 0,291 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,291 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,665 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,665 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,136	1,744		,652	,519
	DISIPLIN KERJA	,291	,068	,340	4,267	,000
	MOTIVASI	,665	,080	,664	8,330	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Pengolahan 2019

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel IV. 8 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 4,267 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (42 -2 = 40), di peroleh t tabel 2,021. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung

$= 4,267 > t \text{ tabel} = 2,021$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai $\text{sig } 0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 8 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin sebesar $8,330$ untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($42 - 2 = 40$), di peroleh $t \text{ tabel } 2,021$. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , demikian juga sebaliknya jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , didalam hal ini $t \text{ hitung} = 8,330 > t \text{ tabel} = 2,021$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel

memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 9
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481,571	2	240,785	142,796	,000 ^b
	Residual	65,762	39	1,686		
	Total	547,333	41			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA						

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel IV. 9 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 142,796, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV. 9 diatas diperoleh f hitung untuk variable disiplin kerja dan motivasi sebesar 142,796 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ (42-2-1=39), di peroleh f tabel 3,24. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, didalam hal ini f hitung = 142,796 $>$ f tabel = 3,24. Ini berarti

pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya- Binjai.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.10
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 ^a	,880	,874	1,29854
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,938 atau 93,8% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,880 yang berarti 88% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh

variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,874 yang berarti 87,4% kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan 12,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.29584 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai t_{hitung} sebesar 4,267 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Sutrisno (2009, hal.87) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan”.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”, menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Mujtahidin (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya. Menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pegawai pada Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab.Tasikmalaya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai diperoleh t_{hitung} sebesar 8,330 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Menurut Samsudin (2010, hal. 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dkk, (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menyimpulkan bahwa: “motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto”.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 142,796 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,24. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja

dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya - Binjai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dkk, (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menyimpulkan bahwa: “motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai

1. Secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
2. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
3. Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. PT. Mewah Indah Jaya – Binjai seharusnya memberikan sanksi ketat kepada karyawan yang masih sering terlambat dalam masuk kerja demi menjaga kualitas kinerja karyawan.

2. Atasan harus lebih sering memotivasi karyawan karena kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan dari atasan akan menjadikan para karyawan sering bermalas-malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan .
3. Kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya disiplin kerja dan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009), *Manajemen Bisnis*, cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Evawati. (2016). “*Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Anak RSUD Tangerang*”. *Jurnal Ilmiah*.
- Fuzi Waliyul Mujtahidin. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas Di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya*.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. DOI: 10.5281/zenodo.1036809
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conference Management And Business (NCMAB)2018*
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P, (2007), *Organisasi & Motivasi* Dasar Peningkatan Produktivitas, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Marpaung, Iga Mawarni, Hamid, Djamhur & Iqbal, Muhammad. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15 (2), 1-18
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Siswanto, Bejo Sastrohadiwiryono. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keempat Belas. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Tim Penulis (2010). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Wahyuningrum. (2008). Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. *Tesis. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.